

Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède

Anne-marie Daune-Richard (*)

En 1983 (Travail et Emploi n° 17), Anne-Marie DAUNE-RICHARD étudiait le rôle des lignées féminines dans l'articulation travail professionnel et travail domestique. Elle y considérait un objet « travail » unique, qui renvoie à la fois aux sphères du professionnel et du domestique au lieu de les étudier séparément. Elle mettait en évidence le caractère déterminant de l'affectation prioritaire des femmes au travail domestique dès le plus jeune âge ; l'importance du réseau familial, pour apporter une aide domestique (garde des enfants) ; mais surtout l'acquisition et la transmission d'un habitus domestique dans le cadre de la lignée féminine, premier lieu d'acquisition des normes.

Pendant longtemps, les femmes sont des « ayants droits » et c'est leur lien familial qui définira leur lien à l'emploi et à la protection sociale. En entrant massivement dans la société salariale, les femmes ont atteint la pleine citoyenneté en acquérant des droits sociaux propres. Anne-Marie DAUNE-RICHARD examine cette entrée différée et « spécifique » des femmes dans la société salariale dans trois pays différents : la France, le Royaume-Uni et la Suède. L'auteure fait un historique de la relation qu'ils ont établie, depuis le 19^{ème} siècle, pour les hommes et pour les femmes, entre accès au marché du travail et droits sociaux, sur le principe du contrat individuel. Elle y décrit l'évolution dans chacun de ces pays de deux modèles : celui de la mère-épouse - où l'inscription première des femmes est dans l'espace domestique où elles sont en charge des responsabilités familiales - et celui de l'égalité des hommes et des femmes devant les responsabilités professionnelles et familiales.

La société salariale est une forme d'organisation sociale où la protection sociale n'est plus assise sur la communauté ou la propriété mais sur des droits sociaux individualisés, liés à l'emploi salarié. Une telle organisation ne peut donc s'inscrire que dans une société fondée sur l'individu, où chaque personne est membre à part entière de la communauté citoyenne et a le droit – et le devoir – de contribuer en tant que telle aux affaires économiques, juridiques et politiques de la cité. Le lien social est alors organisé autour du contrat, celui-ci remplaçant le statut, hérité d'une « condition », qui ordonne la société féodale. Le contrat est donc, en théorie tout au moins, une formalisation des relations qui unit des individus libres (de s'engager) et égaux (principe de l'égalité des parties).

La Révolution française en abolissant les ordres féodaux, a « libéré » la main d'œuvre de la dépendance féodale pour qu'elle puisse s'employer « librement » auprès de n'importe quel employeur. Ce faisant, elle a ouvert la voie à l'institutionnalisation progressive du travail marchand à travers le lien d'emploi salarial (d'abord contrat de louage).

Mais ce processus a en fait concerné surtout les hommes : pour les femmes il ne s'est fait que très incomplètement et tardivement. Incomplètement parce que là où la main d'œuvre masculine a été « libérée » (de l'assujettissement féodal) les femmes ont été « enfermées » (dans la dépendance familiale). Au moment où le travail devenait une valeur centrale, ancrant socialement l'existence de l'individu, et se situant donc au cœur de la citoyenneté libre et égalitaire, les femmes se sont trouvées exclues du travail, de l'individualité sociale et de la citoyenneté (DAUNE-RICHARD, 1997).

C'est en fait l'individualité que la Révolution française a refusée aux femmes en les définissant comme « dépendantes » des liens familiaux. Du fait de cette dépendance, comme les domestiques, elles ne pouvaient accéder à la « pleine » individualité, condition de la citoyenneté (ROSANVALLON, 1992). Le lien au travail et à l'emploi devenant, dans cette nouvelle organisation sociale, individuel (puisqu'il relève du contrat), elles ne peuvent s'y intégrer pleinement. Ainsi, pendant bien long-

(*) CNRS – Laboratoire d'économie et de sociologie du travail. Aix-en-Provence. daune@univ-aix.fr.

temps, c'est le lien familial qui définira leur lien à l'emploi : soit elles contribuent à la production de l'entreprise familiale, le mari étant à la fois chef de famille et chef d'entreprise ; soit elles accèdent au marché du travail salarié, mais sous le contrôle du mari.

Cette nouvelle conception du social est, en France, formalisée dans le code Napoléon en 1804. Les femmes mariées sont désormais définies comme mineures : elles ne peuvent exercer en propre les droits civils qui règlent les relations entre personnes libres et égales et qui règlent, en même temps, l'échange des biens (contracter, ester en justice ; seuls leurs époux sont habilités à gérer leurs biens propres).

Comment les femmes sont-elles entrées dans la société salariale ? Pas par l'emploi salarié – chez elles contingent et intermittent parce que soumis aux charges et aléas de la vie familiale – mais massivement comme ayants droits, c'est-à-dire bénéficiant de droits dérivés de leur statut familial. On en revient à la question de l'accès des femmes à la pleine individualité. Pour les françaises, après le droit de vote qui leur est ouvert en 1944, ce n'est que dans les années 1960 et suivantes que leur statut dans la société se rapproche sensiblement de celui des hommes, par des mouvements concomitants, dans les champs juridique, économique et social : élargissement considérable de leurs droits civils (1), accès massif à l'emploi salarié et aux droits sociaux qui l'accompagnent. Tout se passe comme si elles entraient en propre dans la société salariale en même temps qu'elles accédaient, sur le plan juridique, au statut d'individu.

Il y a vingt ans (DAUNE-RICHARD, 1983), engageant mes recherches sur la division sexuelle du travail, c'est à partir des acteurs individuels que je m'intéressai au lien qui existe, plus étroitement pour les femmes que pour les hommes, entre marché du travail et famille. Les femmes inscrivent leurs activités laborieuses dans deux registres – le travail rémunéré et le travail domestique – ce qui se vérifie moins chez les hommes, peu investis dans ce dernier. Je souhaitai alors explorer la relation qu'elles établissent entre ces deux volets de leurs activités. Et c'est *l'expérience* de cette relation qui m'intéressait, c'est à dire à la fois sa mise en oeuvre et les représentations qui l'accompagnent. Faisant en outre l'hypothèse que cette expérience s'inscrit – en continuité ou en rupture – dans des fils familiaux intergénérationnels et sexués, je décidai de faire porter l'étude sur des lignées féminines.

Progressivement, en ouvrant mes travaux aux comparaisons internationales (BARRÈRE-MAURISSON, DAUNE-RICHARD et LETABLIER, 1989), j'en suis venue à considérer un troisième acteur, l'État, en tant qu'il intervient dans la régulation du marché et de la famille ainsi que dans la relation entre les deux par le biais de l'État-providence.

Dans ce cheminement, rencontrant des constructions « sociétales » de politiques publiques (DAUNE-RICHARD, 1998b), je me suis intéressée aux « référentiels » qui fondent ces politiques (DAUNE-RICHARD, 1999). Ce faisant, j'en suis arrivée à considérer la relation hommes-femmes-famille-travail-citoyenneté comme étant au fondement de la division sexuelle du travail, division inscrite dans les pratiques individuelles et largement portée par les politiques publiques. Or cette relation se conjugue différemment selon les pays car elle se situe au coeur de la construction des États-nations.

Les réflexions présentées ici s'inscrivent dans ce cheminement. Comment est pensé et mis en oeuvre l'accès des femmes à la pleine citoyenneté qu'ouvrent les droits sociaux liés au travail salarié, constitutifs de l'État-providence ?

On considèrera ici l'entrée différée et « spécifique » (au regard du « référent » masculin) des femmes dans la société salariale dans trois pays différents. En examinant comment la France, le Royaume-Uni et la Suède ont pensé et géré la relation entre l'emploi des femmes et « leurs » responsabilités familiales, nous questionnerons la relation que ces trois pays établissent différemment pour les hommes et pour les femmes entre accès au marché du travail et droits sociaux.

La focale se situera dans les années 1950, années qui voient l'expansion et la consécration d'une société salariale dans le monde occidental. À partir de cette période, l'analyse remontera dans l'histoire pour en situer les fondements puis en observera les évolutions au cours des trois dernières décennies.

On se centrera sur deux « modèles » archétypiques : celui de la mère-épouse, et celui de l'égalité entre les sexes. Le premier part du principe selon lequel l'inscription sociale première des femmes est dans l'espace domestique où elles sont en charge des responsabilités familiales. Le second affirme l'égalité des hommes et des femmes devant les responsabilités professionnelles et familiales. On examinera comment la relation emploi-famille

(1) Elles accèdent ainsi à la citoyenneté civile (première historiquement des trois citoyennetés distinguées par T. -H. MARSHALL, 1950) plusieurs siècles après les hommes.

est conjuguée et institutionnalisée différemment dans les pays en se focalisant sur deux entrées, la gestion, publique et privée :

- des temps consacrés aux marché du travail et aux affaires familiales,
- des soins aux et de la garde des jeunes enfants (*childcare*) (2).

Le modèle de la mère-épouse

Dans les années 50, ce modèle domine dans les trois pays (3). Les femmes ont tendance à se retirer du marché du travail quand elles se marient et deviennent mères. Des mesures publiques favorisent l'inactivité des mères.

Ces comportements et leur soutien par l'action publique sont associés à des principes élaborés au cours du XIX^{ème} siècle par les théoriciens du social et les économistes. D'un côté, la théorie des « deux sphères », proposée par RUSKIN en 1864, développe l'idée que le monde des femmes est différent de celui des hommes. Il faut cependant noter que, dans cette approche, « *l'épouse, mère et éducatrice, en charge du privé, mérite autant d'égards que l'homme producteur de richesse et pourvoyeur de ressources* » ; « *La famille, domaine propre de la femme, est perçue comme un lieu de pouvoir* » (KNIBIEHLER, 2000, p. 67-70). De l'autre, les économistes développent une théorie du « salaire familial » qui veut que le salaire d'un homme assure non seulement sa propre existence mais aussi celle d'une famille (parce qu'il est en charge de la reproduction de la main d'œuvre), celui d'une femme étant supposé couvrir uniquement ses besoins (Smith, *La recherche des Nations*, 1880). On a ici une construction « scientifique » de l'idée de « salaire d'appoint » et des inégalités de salaire entre hommes et femmes, plus ou moins instituées selon les pays.

Joan SCOTT (1990 et 1992) souligne que, en proposant deux « lois » différentes concernant les salaires, deux systèmes d'évaluation du travail, les économistes établirent une division sexuelle du travail réputée « fonctionnelle ». Fonctionnelle parce que chacun, homme et femme, est à sa place (dans son « monde ») et joue son rôle. Elle souligne aussi que, pour ces économistes, ces deux séries de lois, les lois du marché et les lois biologiques, sont « naturelles ». J'ajouterais : qui dit « naturel » dit indiscutable, qui s'impose « naturellement ». J. SCOTT montre enfin que dans cette

approche, la production des femmes n'avait, au bout du compte, pas de valeur économique, puisque le salaire familial du travailleur rémunérait la production de valeur et donnait en même temps à celui-ci le statut de créateur de valeur de la maisonnée. Ainsi, ni les activités domestiques des femmes (naturelles), ni la rémunération de leur travail marchand (limitée) n'avaient de valeur.

Ces théories fondent le modèle de la mère-épouse qui, dans les années 1950, se retrouve à grands traits dans les trois pays. Il s'inscrit cependant dans des histoires différentes d'un pays à l'autre, ce qui lui imprime des configurations (et, comme on le verra, des évolutions) particulières. Ces différences tiennent, entre autres, à des modes et à des temporalités variables de l'industrialisation et du développement du salariat. En effet, c'est au fur et à mesure que les espaces-temps de la vie familiale et du travail professionnel se séparent que la question de la « conciliation » entre ces mondes se pose (aux femmes...). Ces différences tiennent aussi à des philosophies politiques qui ne définissent pas de la même façon la citoyenneté et la place qu'y occupent les hommes et les femmes, non plus que les rapports entre l'État, le citoyen et « l'ordre des sexes » (4).

On s'inspirera de la typologie de Jane LEWIS (1992), qui décrit trois « conjugaisons » de ce modèle : fort (« *strong* »), composite (« *modified* ») et faible (« *weak* »).

Le Royaume-Uni : une version particulièrement achevée du modèle de la mère-épouse

Plusieurs faits historiques et institutionnels en favorisent la mise en place.

L'industrialisation se fait directement sur le modèle de la grande industrie, contrairement à la France. Le développement d'une société salariale et la séparation des lieux du travail professionnel par rapport aux lieux de vie se font beaucoup plus tôt qu'en France. L'organisation de la famille sur le modèle conjugal « à un apporteur » se met en place dans le même temps (cf. SCOTT et TILLY, 1987) : l'homme occupe un emploi salarié tandis que l'épouse est chargée des affaires familiales (d'où la nécessité d'un salaire « familial » pour l'homme).

La théorie des « deux sphères » qui veut que les hommes et les femmes exercent leurs qualités et leurs compétences dans des espaces séparés (dans l'espace domestique pour les femmes) est particu-

(2) On se réfère à ce que les anglophones décrivent avec la notion de « *care* » et que M.-Th. LETABLIER (2001) a traduit par « le travail centré sur autrui », ici les enfants.

(3) Les recherches anglophones se réfèrent au « *male breadwinner model* », le modèle de Monsieur Gagne-pain. Centrant ici l'analyse sur l'entrée des femmes dans la société salariale, j'opte pour une terminologie qui décrit le modèle à partir de la position qu'y occupent les femmes.

(4) Ordre renvoie ici à la double idée de classer, ranger dans un certain ordre, hiérarchiser et de faire régner l'ordre établi.

lièrement prégnante en Angleterre. La force du modèle de la mère-épouse s'inscrit en cohérence avec cette construction.

Dans ce contexte, les femmes mariées ont été longtemps éloignées du marché du travail. Deux règles institutionnalisent ce modèle.

La règle de la « barre du mariage » (*marriage bar*) s'est mise en place dès la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle. Défendue à la fois par les syndicats et les employeurs, elle impliquait que les femmes renoncent à leur emploi une fois mariées : elle a été supprimée progressivement à partir des années 1940 et a perduré dans certains secteurs jusque dans les années 1960 (HAKIM, 1987).

« L'option des femmes mariées » (*married women's option*), instituée au début du XX^{ème} siècle, permet à ces femmes, lorsqu'elles occupent un emploi salarié, de choisir cette « option » et de dépendre des droits de leur mari : elles ne payent alors pas de contributions sociales (ou des cotisations réduites), et n'ont pas de droits propres (ou des droits réduits). Dans le système national d'assurance (*National Insurance Scheme*) mis en place en 1946, cette option était reprise. De plus, les femmes mariées qui souhaitaient rester dans le système payaient des contributions pleines mais avaient droit à des allocations inférieures à celles des femmes seules et des hommes mariés. Enfin une allocation dépendance (petite sœur de l'ASU française dont il sera question plus loin) incitait les femmes mariées à ne pas prendre d'emploi. (SIIM, 2000, pp. 93-94). Cette « option » a été supprimée dans les années 1970, avec la législation sur l'égalité des chances.

L'activité professionnelle des femmes mariées est ainsi très faible en Angleterre du début du siècle jusqu'en 1930 (taux de 10 % (5)). C'est dans les années 1960 qu'elle progresse sensiblement (taux d'activité de 26 % en 1951, de 50 % dans les années 1970 (LEWIS, 1992, p. 164. Cf. aussi tableau 1).

En tout état de cause, les droits sociaux liés à l'emploi ont été limités pour elles. Ainsi, l'assurance chômage et santé (*National Health*), créée en Angleterre dès 1911 ne couvrait que les femmes employées à temps plein (LEWIS, 1992, p. 163). Le congé de maternité n'existe pas. En fait, le salaire familial était un principe dans ce système (SIIM, 2000, p. 92).

Tableau 1
Taux d'activité (%)
(France : 15-64 ans ; R-U et Suède : 16-64 ans)

		France	Royaume-Uni	Suède
1968	Femmes....	47,1	31,0	56,6
	Hommes...	87,2	61,8	90,0
1975	Femmes....	51,1	33,7	67,6
	Hommes...	84,3	59,1	89,2
1985	Femmes....	55,6	62,4	79,4
	Hommes...	77,3	88,1	86,2
1995	Femmes....	59,9	67,1	77,2
	Hommes...	74,0	84,7	81,7
2002	Femmes....	62,1	69,3	77,1
	Hommes...	74,5	83,7	80,9

Source : OCDE, Statistiques de la population active :
- (1990) pour les années 1968 et 1975 ;
- (2003) pour les suivantes.

Une autre caractéristique du Royaume-Uni est, contrairement à la France, de se défendre de mener une politique familiale. On verra que la Suède présente la même position, mais avec un tout autre contenu. Pour situer la question familiale en Angleterre, il faut revenir à la constitution de l'État moderne dans ce pays. La séparation des sphères publique et privée qui caractérise les sociétés « modernes », a été interprétée en Angleterre comme le fait que la famille devait échapper au contrôle de l'État. Si en France, l'État est vu comme protecteur, en Angleterre il est perçu comme une menace potentielle pour les libertés et la vie privées (6). La famille devait donc être soustraite à l'intervention de l'État. Ainsi, traditionnellement et encore aujourd'hui, les allocations familiales de même que l'offre publique de garde pour les jeunes enfants sont extrêmement réduites (7), les réductions fiscales destinées à aider les familles avec des enfants, inexistantes.

L'importance et les modalités du travail à temps partiel expriment cette position des femmes dans la société salariale britannique. Compte tenu de ce qui vient d'être décrit sur la construction historique de l'entrée des femmes britanniques dans le salariat, lorsqu'elles ont commencé à se porter sur le marché du travail, le travail à temps partiel était la seule forme réellement envisageable, combinée à l'interruption d'activité tant que les enfants ne sont pas en âge scolaire. Or de nombreuses femmes se

(5) Contre 50 % et 44 % en 1901 et 1931, respectivement, en France (HANTRAIS, 1990, p. 109).

(6) Une explication pourrait être que si en France, avec la Révolution de 1789, le peuple a conquis le pouvoir et ses droits, en Angleterre ceux-ci lui ont été octroyés « d'en haut », faisant d'eux des « sujets avec des droits » (Bryan TURNER, 1993, cité par SIIM, 2000, p. 80). L'héritage des « *poor laws* » et le contrôle de la vie privée (ainsi que la privation du droit de vote jusqu'en 1918) qu'impliquait le recours à ce système de secours compte aussi certainement dans cette représentation de l'action publique.

(7) SIIM (2000, p. 96) note qu'à contre-courant de tous les pays industrialisés, l'offre publique de garde pour les jeunes enfants a même diminué entre 1945 et 1984.

sont dirigées vers des emplois à temps partiel court et souvent dépourvus de droits sociaux.

Au total, les femmes britanniques ont été structurellement prises dans une contradiction qui n'a cessé de grandir entre d'un côté des droits civils et civiques formels acquis très tôt (droit de vote : 1928) et une dépendance économique par rapport à leur mari. Est-ce la prégnance de la théorie des deux sphères ? Les féministes britanniques – pourtant très mobilisées – ont finalement assez peu revendiqué une place à part entière dans le monde du travail. Leurs revendications ont plutôt visé à réduire cette dépendance par rapport au mari en rémunérant la mère : c'est dans ce sens que les allocations familiales ont été une revendication féministe (pour assurer aux mères un revenu équivalent aux femmes travailleuses et améliorer la condition des enfants : HARRIS, 1994). Ainsi dans un pays où l'indépendance est si profondément au fondement de la citoyenneté (HARRIS, 1994, pp. 172-173), les femmes semblent bien avoir acquis leurs droits civiques en vertu de la reconnaissance de leur valeur sociale en tant que mères et épouses (thèse de ROSANVALLON), leur accès à l'autonomie et à l'individualité économique par le salariat n'ayant pas été un débat d'importance.

La France : un modèle composite

Le maintien tardif et massif de formes familiales et indépendantes de production construit et maintient une tradition d'activité des femmes mariées : soit dans le cadre de l'exploitation familiale (comme aides familiales non rémunérées (8)) soit dans des formes d'emploi (salarié ou non) à domicile. Le travail salarié à l'extérieur du cadre domestique est réservé aux femmes jeunes (avant la maternité) ou isolées ou encore à celles qui sont dans une famille dans l'extrême besoin (mari handicapé, alcoolique etc...).

De plus, dans sa philosophie sociale, la France est prise dans une tension entre deux héritages (COMMAILLE, 1993) : d'un côté, une vision de la famille constitutive de l'ordre social et politique, héritée de l'Ancien Régime ; de l'autre, une conception du lien social, héritée de la philosophie des Lumières et de la Révolution, où l'individu est une référence majeure et le contrat entre individus, central. Dans cette tension s'est développée une tradition de « choix », pour les femmes, de s'inscrire ou non sur le marché du travail. Ainsi, leur accès à ce marché n'a jamais été interdit en France mais il a été fondamentalement contrôlé et limité par le rôle qu'on attend d'elles dans l'espace

du privé. Gardiennes de la famille, leur travail à l'extérieur du foyer est perçu comme un danger pour cette dernière. De plus, dans un pays où le natalisme est une préoccupation récurrente, l'emploi des femmes est vu comme dangereux pour leur santé et donc leur fécondité, ainsi que pour leur capacité à élever leurs enfants. Une législation est ainsi mise en place dès la fin du XIX^{ème} siècle pour « protéger » la mère travailleuse : limitation de la journée de travail, interdiction du travail de nuit (9). Cette législation a eu pour effet de faire apparaître la main d'œuvre féminine comme spécifique et exigeant un traitement particulier dérogeant aux règles générales déclinées au masculin (BATTAGLIOLA, 2000, pp. 45-48).

Enfin, le modèle français de la « mère-épouse » apparaît « composite » parce que, pour J. LEWIS, le contrôle patriarcal est aux mains du mari (beaucoup plus que dans celui des employeurs, des syndicats et des gouvernements, comme en Angleterre) et s'exerce dans le cadre familial. Alors que dans le modèle britannique, l'espace domestique est un lieu de pouvoir pour les femmes (monde différent mais égal, dit la théorie des deux sphères), en France, il est dominé par un « ordre » patriarcal. Le code Napoléon, en décrétant « l'incapacité civile » des femmes mariées, institue la « puissance maritale » (et la « puissance paternelle ») : l'homme, chef de famille a tout pouvoir sur son épouse et ses enfants. C'est lui qui est gestionnaire de droit des affaires familiales. En 1938, cette incapacité civile (et la « puissance maritale ») est supprimée, mais il faudra attendre 1970 pour que disparaisse la notion de « chef de famille » et que l'autorité paternelle soit remplacée par l'autorité « parentale ». Et ce n'est qu'en 1985 qu'est instituée l'égalité des époux dans la gestion du patrimoine familial.

Ainsi, dans cette tension entre familialisme et individualisme qui traverse la pensée politique française, l'État a délégué au chef de famille son pouvoir patriarcal : les discriminations entre hommes et femmes qu'il a instaurées au regard du travail ressortissent à des préoccupations natalistes et protectrices pour les femmes mères de (futurs) citoyens. Mais en même temps, il a toujours reconnu la réalité des deux rôles féminins de mère et de travailleuse. Quant au soutien financier de l'État aux familles, il n'a jamais été – comme au Royaume-Uni – une revendication féministe. Les allocations familiales ont, en France, été conçues par les employeurs dans le cadre de préoccupations de fixation – fidélisation de la main d'œuvre – et par l'État, dans le cadre de préoccupations natalis-

(8) Le statut d'aide familiale concernait encore une femme en emploi sur 7 en 1968, 7 % en 1987 (CNIDF-INSEE, 1986 ; INSEE et Secrétariat aux droits des femmes, 1995).

(9) Notons que la France ne s'est résignée que très tardivement – au printemps 2001 – à se mettre en conformité avec la réglementation européenne qui, dans le cadre de la suppression des discriminations dans l'accès aux emplois, exclut l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

tes et concernant la reproduction et la « qualité » des futurs citoyens. Ainsi l'allocation de mère au foyer, instituée dans les années 1920, de même que l'Allocation de Salaire Unique des années 1960, ont été conçues comme une compensation du « manque à gagner » beaucoup plus que comme une forme d'exclusion du marché du travail (10).

Ainsi, dans les années 1950, le modèle français, même « composite », de « Monsieur Gagne-pain » est bien à l'œuvre : un ensemble de mesures freine la recherche d'un salaire par les mères-épouses. L'imposition conjointe des ménages et les fortes inégalités de salaire entre hommes et femmes tendent à décourager l'activité salariée des femmes mariées. Une « Allocation de Salaire Unique » apporte un complément de ressources aux familles où la mère est inactive. Enfin, on ne constate aucun développement de l'offre publique de garde pour les jeunes enfants. Celle-ci est cependant beaucoup plus élevée qu'au Royaume-Uni, car, contrairement aux deux autres pays, une politique institutionnelle existe à cet égard : les écoles maternelles ont été créées à la fin du XIX^{ème} siècle, dans la foulée des grandes réformes menées par Jules FERRY.

Cependant, en France, la famille est vue comme un monde ancien, archaïque (appartenant à l'Ancien Régime) : elle n'est pas une sphère valorisée pouvant donner accès à la citoyenneté moderne, post révolutionnaire (sauf pour son « chef » (11)). En même temps, l'État « universel », issu de la Révolution, ne peut discriminer ses enfants. C'est du fait de leur dépendance par rapport au chef de famille que les femmes sont exclues de la citoyenneté civique. Et c'est l'institutionnalisation de leur dépendance dans la famille (code Napoléon, code de la famille) qui construit leur exclusion de la citoyenneté civile. Ainsi l'État français apparaît relativement neutre vis-à-vis des femmes et du travail : aucune loi n'interdit leur accès au travail rémunéré (12). Il protège simplement les mères, dans leurs conditions de travail et en aidant financièrement les familles pour compenser le manque à gagner lorsque celles-ci restent à la maison pour élever leurs enfants. En fait, l'État français délègue à l'ordre familial et au chef de famille le soin de gérer les rapports hommes-femmes dans la relation public-privé. De même, il laisse aux négociations entre employeurs et salariés le soin de définir la place des femmes dans l'emploi, les qualifications et les salaires.

La Suède : un modèle peu marqué

Dans les années 1950, comme dans les deux pays précédents, l'activité salariée des mères-épouses est institutionnellement découragée : imposition conjointe, discriminations salariales instituées et absence d'offre publique de garde pour les jeunes enfants. Mais la place sociale des femmes apparaît moins dépendante de l'époux.

Pourtant, en Suède aussi, au début du XX^{ème} siècle, la femme apparaît très fortement définie par un statut de mère-épouse. Dans la vision sociale démocrate, la société suédoise est construite sur le modèle de la « maison du peuple », avec l'idée d'un lieu où personne n'a de privilège et où tout le monde coopère. Dans ce modèle, la place des femmes est définie comme celle de mère et épouse et c'est le référent du salaire familial qui fonde la représentation de la rémunération du travail.

Cependant, comme au Royaume-Uni, cette place des femmes est valorisée et on peut penser qu'elle fonde leur accès à la citoyenneté civique et civile dans les années 1920. Tout au long des années 1920 et 1930, des femmes appartenant au Parti libéral et au Parti social démocrate ont mené une action continue pour promouvoir la cause des femmes.

Dans les années 1930-1940, deux économistes socio-démocrates, Alva et Gunnar MYRDAL jouent un rôle important pour faire avancer la vision de la place des femmes (13). Ils rejettent le principe du salaire familial et affirment que c'est à l'ensemble de la société – et pas aux seules familles – de supporter la charge financière que représentent les enfants. Ils préconisent des allocations familiales et des prestations de maternité universelles et financées par la fiscalité générale. De fait, dans les années 1930, un certain nombre de mesures sont prises dans ce sens : gratuité de l'accouchement et du suivi médical, allocation maternité, abolition de la loi interdisant la contraception.

La réflexion des MYRDAL pour repenser la place des femmes dans la société suédoise débouche sur l'idée que les femmes ont et doivent remplir deux rôles (14), que la nation a besoin d'elles pour répondre à ses besoins en bébés autant qu'en main-d'œuvre.

Ainsi, dans les années 1950, contrairement aux françaises, les Suédoises ont déjà une longue expérience de la citoyenneté. Dès les années 1920, elles

(10) Même si l'ASU a eu un effet réel de frein à l'activité salariée des mères (MARTIN, 1998), les attendus de la mesure renvoient bien à l'idée de complément et de compensation.

(11) Cf. Anne VERJUS (2002) pour qui le citoyen défini par la Révolution française est le *pater familias*.

(12) Sauf pendant la parenthèse du gouvernement de Vichy mais, face à la pénurie de main-d'œuvre, elle a été peu appliquée (et même suspendue en 1942) : ECK, 1992, p.198.

(13) Les socio-démocrates arrivent au pouvoir en 1932 et gouvernent sans discontinuer jusqu'en 1976.

(14) Cf. L'ouvrage de Alva MYRDAL et Violette KLEIN, *Women's two roles*, qui paraît en 1954.

ont acquis le droit de voter et d'être élues ainsi que des droits civils qui les émancipaient de la tutelle maritale. Même si leur accès au marché du travail n'est pas encouragé, les Suédoises ne sont pas enfermées dans leur statut familial : elles bénéficient de droits sociaux propres, en particulier des allocations maternité universelles (les salariées ayant, en outre, droit à des congés maternité rémunérés). On ne peut pas réellement parler de « modèle de la mère épouse » même si la plupart des mères élèvent leurs enfants au foyer. A la différence du Royaume-Uni, le rôle de protection des mères (et des enfants d'ailleurs) est vu comme devant être assuré par l'État, celui-ci n'étant pas censé exercer un « contrôle » (patriarcal ou non) des individus : l'aide doit respecter la dignité de la personne.

En Suède, la conception de l'ordre social est profondément ancrée sur l'individu, ses droits, ses devoirs. La famille est conçue très tôt sur le modèle du contrat entre deux individus indépendants. Elle appartient à la sphère privée et ce qui s'y passe ne regarde pas les affaires publiques, sauf sur le terrain de la protection de l'individu, y compris l'enfant. Celui-ci, dès son plus jeune âge, est un citoyen qui, même s'il n'est pas en mesure d'exercer des devoirs, a des droits : droit au bien-être (15), à être entouré et éduqué. Dans cette conception du lien social, l'individu – homme, femme, enfant – prime sur la famille.

Au total, si l'on prend les années 1930-1950 comme période d'affirmation et d'expansion de la société salariale dans les pays industrialisés, dans les trois pays retenus ici, c'est le modèle de la mère-épouse qui structure la dimension sexuée de ces nouveaux référents sociaux : les taux d'activité des femmes et en particulier ceux des mères sont bas. Pour les mères, soit l'inactivité domine, soit l'activité, limitée, tend à s'inscrire dans le cadre familial. L'activité salariée concerne surtout les femmes jeunes, avant le mariage et la maternité, et les femmes isolées (mères seules) ou appartenant à des familles en difficulté, structurelle ou temporaire. En tout état de cause, les femmes mariées et mères sont donc peu intégrées en propre à la société salariale et sont le plus souvent dépendantes – en tant qu'ayants droits – de leur mari pour les droits sociaux. Des variantes importantes distinguent néanmoins les trois pays.

Au Royaume-Uni, l'accès des femmes au travail salarié et celui des femmes salariées aux droits sociaux est limité par leur statut familial (*marriage bar ; married women's option*). Mais, dans le même temps, les femmes mariées bénéficient de droits civils et ne sont pas des mineures sous tutelle.

En Suède, les mères accèdent dans les années 1930 à des droits sociaux universels, indépendants de leur statut (active/inactive, mariée/célibataire) : gratuité de l'accouchement, allocation maternité. En fait, dès le début du siècle, elles avaient été intégrées dans l'assurance universelle vieillesse et invalidité (créé en 1913, SAINSBURY, 2000, p. 168). Leur dépendance par rapport aux liens familiaux est nettement réduite au regard de la situation française : le code du mariage de 1929 a conféré des droits et des devoirs égaux aux époux dans différents domaines (SAINSBURY, 2000, p.169). Enfin la possibilité pour un employeur de licencier une femme pour cause de mariage ou de grossesse est supprimée en 1938.

En France, la situation des femmes au regard de la société salariale est très contrastée. D'un côté, elles apparaissent étroitement dépendantes de leur statut familial dans le mariage pour l'accès au salariat et aux droits qui l'accompagnent. Et d'une façon générale, leurs droits civils sont extrêmement limités par leur statut de mineure sous tutelle dans le mariage. De l'autre, le pouvoir des époux de s'opposer à ce que leur épouse prenne un emploi rémunéré (supprimé en 1965) a été peu utilisé : le besoin d'argent et l'intérêt financier ajouté au fait qu'ils étaient de toute façon gestionnaires « de droit » des biens de celle-ci ne les y incitaient guère. Quant à l'État français, il reconnaît l'accès des mères au statut de travailleuse, tout en les « protégeant ». À la fin des années 1920, la Loi prévoit, dans un cadre assurantiel, un congé maternité avec indemnités compensatrices et gratuité des soins médicaux pour toutes les femmes salariées, y compris celles travaillant à domicile (BATTAGLIOLA, 2000).

Le modèle de l'égalité des hommes et femmes devant les responsabilités professionnelles et familiales

La société salariale est, dans son principe, profondément articulée à une définition démocratique du lien social, définition fondée sur le contrat qui unit des individus libres et égaux. Le lien salarial offre à chacun, dans le cadre d'un contrat de travail, la possibilité de subvenir à ses besoins et d'assurer le risque de perdre ce lien.

Dans le modèle de monsieur Gagne-pain, les femmes ne bénéficiant pas de la pleine individualité ne peuvent être pleinement engagées dans une société contractuelle : l'individu salarié est donc un homme. Cet homme, chef de famille est respon-

(15) Au début du XX^{ème} siècle, devant le fléau que représentent les abandons d'enfants de la part de mères seules ne pouvant subvenir à leurs besoins, l'État se substitue au père par l'intermédiaire d'un « *child welfare officer* » (HWANG et BROBERG, 1992).

sable de la subsistance et de la protection de sa famille, ce qu'il assure grâce à son salaire.

Sur le chemin de la pleine individualité, les femmes sont amenées à devenir de « vrais salariés » sur le plan des ressources et de la protection sociale, accédant ainsi à la citoyenneté sociale et à la « pleine » citoyenneté (MARSHALL, 1950). La « conciliation » par un cumul – pour elles – des charges professionnelles et familiales ne peut alors se pérenniser : l'égalité doit aussi s'introduire dans la sphère domestique car elle conditionne l'accès égal des femmes au salariat. La figure du salarié peut alors se conjuguer au neutre, puisqu'elle est autant masculine que féminine : c'est le « *adult worker model family* » auquel se réfère Jane LEWIS (2002).

Dans les trois pays considérés ici, à partir des années 1960, l'activité des femmes progresse, se dirigeant massivement vers le salariat. Parallèlement, dans les années 1970-1980, les référents socio-politiques changent et les rapports sociaux entre hommes et femmes tendent à être évalués à l'aune d'un modèle égalitaire. Comment ces nouveaux référentiels marquent-ils le rapport des femmes à la société salariale ?

La Suède : un modèle aujourd'hui enraciné

En Suède, dans les années 1960, une critique féministe du social, de l'économique et du politique propose de repenser les droits et les devoirs des hommes et des femmes en tant qu'« êtres humains », dans leur double rôle de parent et de travailleur. Des propositions sont faites par des femmes et des hommes, militants politiques ou syndicaux, pour définir un programme visant à instaurer une égalité entre les sexes. La ligne centrale de ces revendications est que le principe du plein emploi – un des piliers du « modèle suédois » – jusque-là conjugué implicitement au masculin, doit s'appliquer aussi aux femmes, que l'emploi doit être un droit et une obligation pour tous et toutes, et que prendre soin de ses enfants fait partie, pour chacun et chacune, de son rôle d'être humain. Ainsi les femmes sont-elles appelées à participer à l'État providence non seulement en tant que citoyennes et mères mais aussi au titre de leur place pleine et entière dans l'emploi.

Ce modèle de « contrat entre les sexes » (HIRDMAN, 1994) dans lequel femmes et hommes seraient égaux devant l'emploi et les charges parentales est finalement retenu et mis en œuvre dans les années 1970 et 1980.

Une délégation à l'Égalité entre hommes et femmes, rattachée au Premier Ministre, est créée en 1972 et des mesures sont prises pour favoriser l'égalité des engagements des hommes et des femmes dans leurs responsabilités professionnelles

et familiales. Une mesure fiscale, l'imposition conjointe entre époux est remplacée, en 1971, par l'imposition séparée, ce qui, compte tenu de la très forte progressivité de l'impôt suédois, est considéré comme une forte incitation à l'emploi des femmes mariées. Concernant le marché du travail, une première mesure avait été prise en 1961 pour favoriser l'égalité salariale : la suppression des grilles de salaires séparées pour les hommes et pour les femmes qui instituaient le salaire d'appoint pour elles.

Dans les années 1970 et 1980, les deux leviers principaux dans la mise en œuvre de ce « référentiel » égalitaire sont la croissance de l'offre de garde pour les jeunes enfants et l'accès des femmes à l'autonomie par l'emploi.

Le débat autour de la garde des jeunes enfants s'est articulé autour de deux idées-force : les charges parentales ne doivent pas constituer un handicap pour les engagements professionnels des mères et des pères ; les modalités de la garde des enfants doivent préserver leur bien-être et l'égalisation de leurs conditions d'éducation (DAUNE-RICHARD et MAHON, 1998 et 2001). Ainsi le développement d'un grand service public de garde a-t-il été conçu comme appui à l'intégration des femmes dans la norme suédoise du plein emploi ; en même temps, au regard des enfants, il s'inscrit dans les principes de solidarité et d'égalité ainsi que de qualité du service public qui s'imposent à l'État-providence, garant du bien-être individuel et collectif. Dans ce cadre, un effort considérable est fait pour développer l'équipement en crèches. Seuls 2 % des enfants suédois d'âge préscolaire (0 à 6 ans) en bénéficiaient en 1960, moins de 10 % en 1970, 47 % en 1985 (BROBERG et HWANG, 1991) et 50 % tout au long des années 1990. Dans le même temps, des congés parentaux rémunérés sont créés en 1974, accessibles au père comme à la mère. Les droits procurés par ces congés sont progressivement élargis pour atteindre 15 mois en 1988 (12 mois rémunérés à 90 % du salaire antérieur et trois à un taux fixe). Enfin, depuis 1980, les parents bénéficient en outre de 60 jours de congés par an et par enfant malade (SUNDSTRÖM et STAFFORD, 1992 ; DAUNE-RICHARD, 1998a).

Pour faciliter l'accès des mères au salariat, des formes d'emploi à temps partiel sont mises en place. L'accès des mères au salariat n'était pas une tradition en Suède et cette transformation des comportements s'est faite dans un contexte favorable à l'emploi. Face à la pénurie chronique de main-d'œuvre qui démarre après la deuxième guerre mondiale et dure jusqu'à la fin des années 1980, le choix est d'abord fait de recourir à l'immigration avant de décider, dans les années 1960, de faire appel aux ressources nationales que constituent les femmes. Dans le même temps, le débat social sur l'égalité entre hommes et femmes et son

étroite articulation aux référents du modèle suédois – solidarité, égalité et emploi pour tous – donnent une assise forte à cette volonté politique de développer une tradition d'activité des femmes, indépendamment de leurs charges familiales. C'est dans cet esprit que se développe le travail à temps partiel, comme forme d'aménagement du temps de travail et non comme forme précaire d'emploi (DAUNE-RICHARD, 1998b). Dans ce contexte, il s'agit d'une forme d'emploi réglementée et protégée au même titre que les emplois à temps plein et qui relève le plus souvent de congés avec compensation financière.

Le travail à temps partiel concernait 38 % des femmes en emploi en 1970 environ 45 % d'entre elles tout au long des années 1980, 33 % aujourd'hui (cf. tableau 2). Mais contrairement à ce qui passe au Royaume-Uni il s'agit ici d'une forme d'emploi qui est peu liée à la précarité et où les durées longues dominent : en 1995, 65 % des femmes occupées à temps partiel travaillaient 20 heures ou moins au Royaume-Uni (soit près d'1/4 du total des femmes en emploi), 50 % en France et 35 % en Suède (Eurostat).

À la fin des années 1980, malgré un bouleversement considérable des comportements et des institutions, la réalisation du modèle égalitaire de relation entre hommes et femmes reste incomplète. Si les femmes font un réel chemin vers le rééquilibrage de leurs rôles parental et professionnel, l'évolution s'avère plus limitée chez les hommes : les possibilités de réduction du travail professionnel au profit des engagements parentaux sont relativement peu utilisées par les pères et le travail à temps partiel reste très féminisé. Ainsi, lorsque les années 1980 s'achèvent, le modèle qui visait deux individus égaux dans la famille au regard de l'engagement professionnel et familial n'est pas réalisé. D'un côté, en termes d'apport financier, on peut considérer que la famille suédoise tend à fonctionner sur le modèle d'« un apporteur trois-

quart ». De l'autre, le temps parental reste inégalement réparti entre pères et mères.

La crise, que connaissent les deux autres pays depuis plus de dix ans, n'atteint la Suède qu'au début des années 1990. Le modèle égalitaire de relations entre hommes et femmes est mis en danger par la crise du modèle suédois – crise économique, crise de l'emploi, crise de l'État-providence – auquel il est profondément articulé. Un premier effet est induit par la réduction des dépenses publiques qui, pour ce qui nous concerne, s'applique aux revenus de remplacement des congés légaux (parentaux, maladie, formation) et aux conditions d'encadrement des enfants (diminution des personnels). Cependant, même dans ces conditions défavorables, on constate une forte résistance du modèle égalitaire de « contrat entre les sexes » et du modèle « public » de garde des jeunes enfants (BERGQVIST et NYBERG, 2002 ; DAUNE-RICHARD et NYBERG, 2003). Dans les années 1990, les indicateurs objectifs relèvent une évolution, certes ralentie mais continue dans ce sens. Du côté de l'activité et de l'emploi, la crise n'a pas affecté les femmes plus que les hommes. Les efforts des pouvoirs publics en faveur de la garde des jeunes enfants se sont maintenus en dépit des difficultés budgétaires. Enfin, en 1995, a été mise en oeuvre la loi obligeant les municipalités à offrir une place de garde pour chaque enfant (à partir de un an) dont les parents travaillent ou suivent une formation. Quant aux congés parentaux, s'ils restent massivement utilisés par les mères, les pères y ont recours de façon grandissante : 8,8 % des jours de congés parentaux avaient été pris par les pères en 1990, 10,3 % en 1995 et 12 % en 2000. Et l'incitation dans ce sens a été poursuivie par la création, en 1993, d'un mois de congé parental « réservé » au père (non transférable à la mère). Un deuxième mois non transférable ayant été instauré en 2002.

Au total, on peut penser que la Suède a creusé la voie de la généralisation de l'individualisation sociale pour englober les femmes. Même si l'égalité hommes-femmes dans la société salariale n'est pas réalisée, les politiques publiques agissent continuellement dans ce sens et la reprise économique récente ne fait que conforter cette voie.

En France : un modèle inachevé

En France, dans la tension structurelle que nous avons décrite entre « familialisme » et « individualisme-féminisme », c'est le second qui, dans les années 1970, prend le dessus. L'égalité des droits et des chances devient une composante du débat social en s'articulant au « référentiel » de « modernisation » de la France (JOBERT et MULLER, 1987) qui domine la scène politique. À ce titre il est un enjeu des programmes politiques qui opposent la droite et la gauche. JENSON et SINEAU (1995)

Tableau 2
L'emploi à temps partiel
(en % de l'emploi total)

		France	Royaume-Uni	Suède
1985	Femmes....	23,8	44,8	46,0 (*)
	Hommes...	3,2	4,4	6,9 (*)
1995	Femmes....	28,9	44,3	43,0
	Hommes...	5,1	7,8	7,3
2002	Femmes....	29,4	43,9	33,1
	Hommes...	5,1	9,4	11,1

(*) 1987.

Source : Eurostat,
- pour 1985 : L'emploi en Europe, 1996 (p. 153, 161, 162) ;
- pour 1995 et 2002 : L'emploi en Europe, 2003 (p. 271, 225, 226).

montrent comment, dès le milieu des années 1960 et tout au long des années 1970, François MITTERRAND utilise le thème de la libération de la femme pour asseoir son image de candidat de la modernité et du changement, conduisant le Président GISCARD D'ESTAING à prendre des mesures à cet égard, le plus souvent contre l'opinion de son propre camp politique. Au milieu des années 1970 est créé un Secrétariat à la condition féminine (qui sera élevé au rang de ministère à la fin de la décennie). C'est aussi sous sa Présidence qu'est votée la loi autorisant l'Interruption Volontaire de Grossesse et créé le Congé Parental d'Éducation. L'Allocation de Salaire Unique, qui constituait une incitation à l'inactivité des mères, est supprimée en 1977. Enfin, dans les années 1970, le développement des services publics de garde est vu comme une des dimensions de la modernisation de la France : l'offre de places en crèches s'accroît considérablement, de même que la scolarisation des enfants de 2 à 5 ans qui, de 50 % en 1960, progresse à 65 % en 1970 et 82 % en 1980 (INSEE, 1991, p. 139).

Dans le même temps, comme en Suède mais de façon moins spectaculaire, l'activité féminine se développe (cf. tableau 1).

Dans une période marquée par un modèle égalitaire des rapports entre hommes et femmes, le familialisme reste cependant prégnant. Contrairement à ce qui se passe en Suède dans la même période, aucune réforme de la fiscalité des ménages n'est mise en œuvre : la taxation conjointe et le système du quotient familial sont toujours en vigueur aujourd'hui, à l'aube du troisième millénaire. Quant au congé parental créé en 1977, jusqu'au début des années 1980 il n'est accessible au père que si la mère y renonce et, en outre, n'est pas rémunéré.

L'arrivée des socialistes au pouvoir, en 1981, s'inscrit dans le cadre d'une crise de l'emploi qui ne cesse de grandir. La réduction des engagements de l'État et la flexibilité du travail sont à l'ordre du jour. Dans ce contexte, des inflexions majeures sont prises dans les politiques publiques régissant la garde des jeunes enfants et l'emploi à temps partiel.

Concernant la garde des jeunes enfants, l'accent est mis sur la diversification et l'individualisation : un frein est mis au développement des crèches (16) et des mesures sont prises pour inciter les familles à recourir au marché : création d'allocations et de réductions fiscales qui, réduisant le coût, les aident à louer les services d'une assistante maternelle pour garder leurs enfants. Parallèlement, les modalités d'accès aux congés parentaux sont modifiées. D'une part, en 1984, il s'ouvre au père ; d'autre

part, en 1985, est créée une allocation parentale d'éducation dont bénéficie le parent d'un troisième enfant qui interrompt son emploi pour garder celui-ci à la maison jusqu'à ses trois ans. Enfin, en 1994, une loi étend le bénéfice de cette allocation au deuxième enfant et autorise l'utilisation à temps partiel du congé parental : celui-ci peut désormais se cumuler avec un emploi à temps partiel.

On attend de ces mesures une réduction des budgets consacrés à la petite enfance – les crèches étant décrites comme très onéreuses – mais aussi, et peut-être surtout, une diminution en volume de l'offre de travail des mères ainsi que des créations d'emplois de service. Si, dans les années 1970, le soutien public à la garde des jeunes enfants est vu, malgré les ambivalences, comme un soutien à l'égalité entre hommes et femmes et à un nouveau statut de la femme dans la société, ce sont les idées de « libre choix » et de « conciliation entre vie familiale et vie professionnelle » qui dominent le débat du milieu des années 1980 au milieu des années 1990. La garde des enfants y est vue comme une « *forme d'ajustement de la relation famille-emploi* » (HANTRAIS et LETABLIER, 1995) dont les modalités relèvent des arbitrages individuels des familles, ce « *libre choix* » laissant *de facto* « *libre cours* » à la prégnance des rapports familiaux dans lesquels l'autonomie économique tend à être une affaire d'homme et les responsabilités domestiques, une affaire de femme.

Durant ces deux mêmes décennies on assiste à un développement massif du travail à temps partiel. Ce développement d'une forme d'emploi qui n'était pas traditionnelle en France s'initie au début des années 1980, dans un contexte de montée et d'installation du chômage. C'est dans le but de répondre à la demande des entreprises, qui veulent pouvoir utiliser la main-d'œuvre de façon plus flexible, et maintenir, développer et partager l'emploi que les gouvernements successifs, de droite comme de gauche, vont faciliter et encourager la croissance du travail à temps partiel. Dès l'arrivée des socialistes au pouvoir, des mesures sont prises pour faciliter le recours au travail à temps partiel par les entreprises (jusque-là très limité par la réglementation) et pour protéger les salariés qui l'utilisent (en leur garantissant des droits égaux aux salariés à temps plein). Au début des années 1990, des réductions de cotisations sociales sont instituées pour les employeurs qui créent des emplois à temps partiel ou transforment des emplois à temps plein. Enfin, le développement de cette forme d'emploi est aussi favorisé par les mesures de soutien aux emplois de services aux particuliers (allocations et allègement de charges sociales) qui sont massivement des emplois à temps partiel.

(16) Moins de 10 % des enfants français de moins de 3 ans sont aujourd'hui accueillis en crèche.

Le travail à temps partiel s'est surtout développé chez les femmes – il représentait 13 % de l'emploi féminin en 1973, 20 % dans les années 1980, 30 % à la fin des années 1990 (cf. tableau 2). On sait aussi que, durant les trois dernières décennies, le travail à temps partiel a été la composante majeure de la création d'emploi : depuis les années 1970, le marché du travail a perdu environ 800 000 emplois masculins (majoritairement à temps plein) et gagné deux millions et demi d'emplois féminins, majoritairement à temps partiel (MAJNONI D'INTIGNANO, 1999). Le développement de cette forme d'emploi a certainement facilité l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. Cependant, il a en même temps contribué à élargir les inégalités entre hommes et femmes (elles constituent aujourd'hui 80 % des salariés faiblement rémunérés) et entre femmes elles-mêmes. Il contribue en effet à polariser le groupe des femmes : d'un côté des femmes éduquées, occupant de bons emplois qui, lorsqu'elles choisissent de se mettre à temps partiel, travaillent plutôt 30 heures voire plus ; de l'autre, des femmes peu qualifiées, connaissant souvent le chômage et les emplois précaires, qui occupent des emplois à temps partiel courts, imposés par l'employeur, avec des emplois du temps particulièrement défavorables à la vie familiale (GALTIER, 1999).

Ainsi, en France, les transformations du rapport femmes, salariat ne montrent pas un réel développement du modèle égalitaire. Après avoir bénéficié d'un cheminement majeur du point de vue juridique sur la voie de l'individualisation des droits, les femmes ont vu leur position sur le marché du travail fragilisée par le législateur et l'action publique dans les années 1980 et surtout 1990. D'un État protecteur des mères au travail, on s'est tourné vers des politiques qui ravivent une vision familialiste de la place sociale des femmes. À la fin des années 1990, pour la première fois depuis trois décennies, l'activité des mères de deux jeunes enfants a diminué : l'accès des mères d'un deuxième enfant (jusqu'aux trois ans de ce dernier) à l'allocation parentale d'éducation a fait chuter de 20 points leur taux d'activité (17) ; et celles qui ont le plus utilisé cette possibilité sont souvent celles qui étaient en difficulté sur le marché du travail (emploi précaire, chômage) et connaissent d'importantes difficultés pour s'y réinsérer (AFSA, 1998 ; SIMON, 1999).

Le travail à temps partiel, qui se conjugue avec droits sociaux partiels, se développe dans des conditions très souvent défavorables et appauvrissantes pour les femmes et les familles. Les réformes conduites dans les politiques d'emploi et d'accueil des jeunes enfants ont laissé à côté de l'agenda politique les préoccupations d'égalité

entre hommes et femmes (JENSON et SINEAU, 2001). C'est le développement du privé et d'une logique « marchande » qui a été privilégié pour l'accueil de l'enfance au détriment de la conception égalitaire de « service public » que représentent les crèches, équivalent, pour les moins de trois ans, de l'école maternelle (LETABLIER, 2003). Au début des années 2000, la création d'un congé de paternité (en 2002), l'engagement gouvernemental de développer l'offre de garde pour les jeunes enfants ainsi que la loi réduisant le temps de travail marquent une réelle évolution (FAGNANI, LETABLIER, 2004) mais ne semblent pas – jusqu'aujourd'hui – avoir inversé cette voie.

Au Royaume-Uni, le modèle égalitaire peine à se développer

Dans les années 1960-1970, l'appel de main-d'œuvre et le développement des emplois tertiaires constituent, comme dans tous les pays industrialisés, une opportunité pour le développement du salariat féminin. Les préoccupations égalitaires sont aussi présentes dans le débat politique britannique et une loi sur « l'égalité des chances » est votée.

Néanmoins, l'entrée massive des femmes dans le salariat se fait dans des modalités qui respectent largement la théorie des « deux sphères » :

- développement massif du travail à temps partiel, souvent de courte durée et n'assurant alors pas de droits sociaux,
- le retrait du marché du travail lié aux maternités est très répandu dans toutes les catégories professionnelles : cette discontinuité ne s'affaiblit que depuis la fin des années 1980,
- le congé de maternité n'existe pas réellement : il consiste en une suspension du contrat de travail assorti d'une garantie de réemploi et, à la fin des années 1980 les conditions d'emploi y donnant accès en excluaient près de la moitié des salariées (HANTRAIS, 1990),
- l'offre publique de garde pour les jeunes enfants est extrêmement réduite : à la fin des années 1980, environ 12 % des enfants de 0 à 2 ans étaient gardés à l'extérieur du foyer – dont 2 % dans des institutions publiques – et 44 % de ceux de trois et quatre ans, mais dont la moitié à temps partiel (MOSS, 1991).

Dans ce contexte, l'activité féminine se développe aussi (cf. tableau 1), mais avec des carrières discontinues et massivement à temps partiel (DEX, WALTERS et ALDEN, 1993). Jusqu'au milieu des années 1990, non seulement l'emploi à temps partiel était très important chez les femmes britanniques (il l'est d'ailleurs toujours), mais la part des temps partiels courts était très grande (1/4 d'entre

(17) En France, contrairement à la Suède, les parents en congé parental ne sont pas comptés comme actifs.

elles travaillaient au plus 10 heures par semaine, contre 11 % des françaises). En fait, en deçà d'un certain nombre d'heures travaillées ou d'un certain seuil de revenu, un salarié à temps partiel est considéré comme « *non employed* » : ni lui (ou elle) ni son employeur n'a à payer de cotisations sociales. En contrepartie le salarié n'a pas droit à la protection sociale. Ce revenu n'est, en outre, pas imposable. Ce type de temps partiel court, considéré comme un revenu d'appoint, est utilisé par les salariés bénéficiant d'une protection sociale par ailleurs, en particulier par les femmes mariées.

En fait le principe est que, dans un ménage, le revenu principal et les droits sociaux sont apportés par le mari. L'épouse peut apporter un complément de salaire : si celui-ci n'atteint pas un certain seuil, il n'est pas comptabilisé, c'est-à-dire qu'il n'entraîne aucune imposition ni contribution sociale. Pour les droits sociaux, l'épouse est alors, comme les inactives, « ayant droit » de son mari. La référence du salaire familial demeure prégnante.

Au Royaume-Uni, tout se passe comme si, malgré une progression considérable de l'activité féminine et en particulier de l'emploi des mères, le « référentiel » de la mère-épouse demeurerait très prégnant. Les retraits d'activité se sont réduits mais le travail à temps partiel ne décroît pas. Or on sait qu'au Royaume-Uni il s'agit d'une forme d'emploi très défavorable : durées souvent courtes, conditions de travail difficiles et fortes discriminations de salaire en regard des temps pleins (cf. RUBERY, SMITH, FAGAN and GRIMSHAW, 1998 et aussi RUBERY, 1998). Le développement de l'offre de garde pour les jeunes enfants, très peu soutenu par les pouvoirs publics jusque ces toutes dernières années, a été pris en charge par le secteur privé, dans une logique de marché. Globalement, le coût s'est renchéri (FINLAYSON, 1996), ce qui tend à accentuer les inégalités entre familles aisées (à deux actifs ayant de bon revenus) et les familles pauvres (à un seul actif et faible rémunération) en privant celles-ci de la possibilité de bénéficier d'un deuxième salaire (BRANNEN, 1995).

Ce sont en fait des directives européennes qui ont obligé le Royaume-Uni, dans les années 1990, à améliorer l'accès des femmes salariées aux droits sociaux comme le congé maternité (1994) et le congé parental (reconnu depuis décembre 1999, mais sans rémunération). De même pour le temps partiel : c'est la directive européenne sur cette forme d'emploi qui a conduit le Royaume-Uni, en 1994, à réduire de moitié le seuil des temps partiels non soumis à droits sociaux (8 heures au lieu de 16 heures hebdomadaires). Or, en 1995, on estimait qu'un tiers des salariées britanniques à temps partiel étaient concernées par ce seuil (OSBORNE, 1996, p.235).

Enfin, les droits aux prestations chômage n'étant pas strictement attachés à l'individu mais limités par le revenu familial, de nombreuses femmes sont incitées à ne pas se présenter voire à se retirer du marché du travail lorsque leur mari est chômeur et reçoit des allocations. En effet, aujourd'hui encore, les allocations chômage sont comptabilisées par « ménage » et si les deux conjoints se trouvent au chômage, le cumul de leurs allocations – ou d'un salaire + un droit aux allocations – peut faire disparaître l'ouverture d'une allocation : le ménage a alors souvent « intérêt » à ce que l'un des conjoints renonce à ses droits au chômage ou même à son emploi pour que les droits de l'autre aux allocations chômage ne soient pas supprimés. Comme c'est généralement l'homme qui a le salaire le plus important – et donc les meilleurs droits – le choix porte le plus souvent sur l'épouse.

On peut ainsi penser que la prégnance de la représentation des « deux sphères » continue à asseoir la légitimité première des femmes britanniques dans le monde domestique. La reconnaissance précoce de leur citoyenneté civique et civile n'a pas embrayé sur celle d'une citoyenneté sociale à part entière. D'un côté leurs conditions d'accès au salariat restent extrêmement inégalitaires ; de l'autre, l'individualisation de tous les droits sociaux, en particulier de ceux attachés au travail, n'est pas réalisée et reste soumise au contexte familial, ce qui touche tout particulièrement les femmes. Une rupture est cependant engagée dans ce pays : dans le cadre de sa politique de « *welfare to work* » – et dans la voie tracée par l'Union européenne d'accroissement des taux d'emploi – le gouvernement travailliste tend à promouvoir la figure de la travailleuse au détriment de celle de la mère (ce qui ne va pas sans poser problème : cf. LEWIS, 2002). Rompant avec une tradition qui laisse cette responsabilité aux familles, il s'est engagé à développer une politique d'accueil des jeunes enfants.

Au total, les évolutions de ces trois pays depuis les années 1950 sont contrastées. Partant d'un modèle de la femme au foyer conjugué différemment :

La Suède a creusé la voie de la généralisation de l'individualisation sociale pour englober les femmes. Celles-ci, qui ont acquis très tôt les droits civiques et civils propres, y compris dans le mariage, ont été appelées à devenir des citoyennes à part entière dans tous les domaines du social, y compris dans le monde du travail. Même si l'égalité homme-femme dans la société salariale n'est pas réalisée, les politiques publiques agissent continuellement dans ce sens.

Le Royaume-Uni a lui aussi poursuivi la voie engagée de longue date. La prégnance d'une représentation différencialiste du masculin et du féminin

a hypothéqué l'élargissement d'une citoyenneté civique et civile reconnue précocement aux femmes vers une citoyenneté sociale à part entière. Plus que d'autres européennes, les femmes britanniques expérimentent de grandes inégalités dans le monde du salariat et une individualisation incomplète des droits sociaux, en particulier de ceux attachés au travail.

- Quant à la France, après avoir suivi un cheminement important du point de vue juridique sur la voie de l'individualisation des droits, les réformes dans les politiques d'emploi et la garde des jeunes enfants conduites dans les années 1980 et surtout 1990 ont marqué un infléchissement majeur à cet égard. La pénurie d'emploi a entraîné une politique de partage de l'emploi qui a essentiellement été un partage sexué (HIRATA et SÉNOTIER, 1996). Le renoncement à l'ambition de réaliser un grand service public d'accueil du petit enfant a ouvert la voie à un approfondissement des inégalités sexuées et sociales dans les modes de conciliation des charges professionnelles et familiales.

*

* *

Dans les sociétés modernes, démocratiques, l'individu est premier par rapport à l'organisation sociale et à l'État. Le lien social est organisé autour du contrat et l'État résulte d'un contrat social entre

individus. La société salariale représente une forme aboutie de cette conception du lien social dans laquelle des individus libres et égaux passent contrat entre eux (citoyenneté civile) et avec l'État (citoyenneté civique et sociale). Mais cette forme de société démocratique suppose que la pleine individualité de tous et de toutes, à laquelle sont attachées la liberté et l'égalité, soit réalisée.

Historiquement, les sociétés démocratiques se sont constituées en dissociant les espaces du public et du privé, le premier étant, seul, celui de l'individu citoyen. Dans cette dissociation, les femmes ont été définies par leur appartenance au monde de la dépendance – l'ordre familial-patriarcal – antithétique de l'individu citoyen (ROSANVALLON, 1992). Leur entrée dans la société salariale comme ayants droits de leur mari s'est faite dans la continuité de cette inscription familiale qui les a longtemps exclues de la citoyenneté civile et civique.

Dans le travail présenté ici nous avons essayé de suivre les fils complexes et chaotiques qui, dans des contextes socio-historiques différents, font cheminer les femmes sur la voie de l'individualisation des droits sociaux, de la citoyenneté sociale attachée à la société salariale. Citoyenneté sociale, troisième et dernière dans la typologie de MARSHALL (1950), où elle est conçue comme l'aboutissement de la citoyenneté dans les sociétés développées.

On en a parlé dans la revue...

« Travail et emploi » l'accès des femmes à l'emploi

Plus de quinze articles sont référencés sous des intitulés comportant les mots : femmes, activité féminine, lignée féminine, stratégie familiale... beaucoup plus ont évoqué dans Travail et emploi la question des femmes et du genre dans des textes traitant globalement des questions d'emploi, conditions de travail, santé au travail, RTT, conciliation. La question de l'accès des femmes au marché du travail est traitée spécifiquement dans une chaîne d'articles qui semblent en accompagner l'évolution.

En 1981 (1) GENEVIÈVE GONTIÉ, ANNIE LABOURIE-RACAPÉ, CÉCILE BARON, MARIE CHRISTINE QUILLES étudient la réinsertion des femmes de plus de trente ans, et leurs motivations à la reprise ou non reprise d'emploi. Deux facteurs paraissent déterminants et confirment l'importance de la place des femmes dans la famille pour leur insertion : l'âge du dernier enfant (son entrée effective en maternelle) et la distance entre les statuts socioprofessionnels des conjoints. Celle-ci n'est incitative que si l'écart n'est pas trop marqué et si la femme peut le combler partiellement en trouvant un emploi compatible avec l'image de marque acquise par le couple.

Danièle KERGOAT (1984) (2) analyse les pratiques des femmes par rapport au travail à temps partiel (TTP) dans le contexte plus large des pratiques féminines à l'égard du temps travaillé : une relation forte à l'emploi et à l'activité salariée, même si l'assignation des femmes au travail domestique reste marquante, et si le travail exercé leur est souvent indifférent. Le rapport à l'insertion professionnelle se structure autour de 3 pôles : activité et emploi, travail, famille. A travers le rapport des femmes au TTP D. KERGOAT analyse une étape ultérieure de l'insertion des femmes dans la vie professionnelle, celle de l'acquisition de droits personnels, par rapport à l'activité, aux droits sociaux, mais aussi à elles-mêmes. Mais il y a risque d'invisibilité croissante et du travail salarié et du travail domestique ; « la grande majorité des travailleuses à TP redeviennent uniquement des mères-épouses à la maison, la coupure est achevée, on est bien loin de la conciliation des rôles ».

Georges MENAHEM (1984) (3) se demande comment interpréter le choix d'activité des femmes mariées. Il distingue trois types d'organisation familiale : le type patrimonial (maintien du patrimoine souvent sous l'autorité du pater familias), le type conjugal (stratégie familiale unitaire qui suppose la soumission du groupe familial à l'autorité du chef de famille) et le groupe associatif d'organisation familiale où l'essentiel est d'assurer à chacun deux conjoints les moyens de sa stratégie autonome d'insertion sociale. Il différencie les familles selon leur forme

de sociabilité et leur type traditionnel ou moderniste de représentation. Des types d'activité féminine distincts correspondent aux différents groupes de stratégie familiale.

Paul BOUFFARTIGUE et Jean-René PENDARIES (1990) (4) constatent que la progression de l'activité des femmes tout au long des années 1970-1980 va de pair avec celle de la précarité. La précarisation n'a donc pas enrayer la poussée de l'activité féminine, même si elle se renforce au fil du temps. Au contraire, la continuité de l'activité tend à se généraliser. Cette montée en force du caractère stratégique de l'activité continue conduit à préciser les relations déjà bien établies entre vie professionnelle et événements familiaux. « *Tout se passe comme si une fraction de femmes, les moins favorisées, qui auraient été inactives, restaient actives au prix d'une surexposition à la précarité* », montrant l'attachement toujours plus net des femmes au salariat.

M. FORTÉ, M. NISS, M.-C. REBEUH, J. TRAUTMANN, E. TRIBY, (1998) (5) dans un dossier sur la Répartition du travail rappelle que la répartition du travail passe par le partage entre hommes et femmes des emplois, des métiers, des tâches domestiques. L'accès des femmes à des emplois industriels habituellement masculins suppose un objectif partagé de mixité professionnelle dans un environnement où la mixité soit bien établie et où le travail est considérée comme une activité socialisée et pas seulement productive.

M. L.

(1) n° 9, juillet/septembre 1981, GONTIER, LABOURIE-RACAPÉ, BARON, APPERT, QUILLÈS : « Quelques éléments sur la réinsertion professionnelle des femmes de plus de trente ans ».

(2) n° 21, septembre 1984, KERGOAT D., « les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé ».

(3) n°22, décembre 1984, MENAHEM Georges, « Activité professionnelle et stratégie familiale des femmes mariées ».

(4) n°46, 4/1990, BOUFFARTIGUE Paul, PENDARIES Jean-René, « Activité féminine et précarisation de l'emploi ».

Bibliographie

AFSA C. (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et prévisions*, 46.

BARRÈRE-MAURISSON M.-A., DAUNE-RICHARD A.-M., LETABLIER M.-T. (1989), « Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu'en France », *Economie et Statistique*, 220, pp. 47 à 56.

BATTAGLIOLA F. (2000), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, collection Repères, 2000

BERGQVIST C., NYBERG A. (2002), « Welfare State Restructuring and Child Care in Sweden », in S. MICHEL and R. MAHON (eds), *Child Care policy at the Crossroads. Gender and Welfare State Restructuring*, London and New York : Routledge.

BRANNEN J. (1995), « Concilier vie professionnelle et vie familiale pour les ménages avec enfants : approches conceptuelles à partir de la situation au Royaume-Uni », in HANTRAIS et LETABLIER (1995), *La relation famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, *Centre d'Études de l'Emploi*, dossier 6, Nouvelle série.

BROBERG A., HWANG C. -P. (1991), « Day care for Young Children in Sweden », in: E.-C.MELHUISH & P. MOSS : *Day Care for Young Children*. London et New-York: Tavistock/Routledge.

COMMAILLE J. (1993), *Les stratégies de femmes. Travail, famille et politique*, La Découverte.

CNIDF-INSEE (1986), *Femmes en chiffres*.

DAUNE-RICHARD A.-M. :

- (1983), « Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines », *Travail et Emploi*, Paris, n° 17, pp. 49-55.

- (1997), « Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui », in BOUFFARTIGUE et ECKERT (sous la direction de), *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'harmattan, pp. 93-108.

- (1998a), « La garde des jeunes enfants en Suède : une enjeu pour l'égalité entre les hommes et les femmes », *Les Cahiers du GEDISST*, 22, L'Harmattan. pp. 43-63

- (1998b), « How does the "societal effect" shape the use of part time in France », the U.K and Sweden, in O'REILLY et FAGAN (eds), *Part-Time Prospects. International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge. pp. 215-231

- (1999), « La notion de référentiel appliqué à la garde des jeunes enfants : une comparaison France-Suède », *Recherches et prévisions*, 56, 1999. pp.33-46. Paris, CNAF.

- (2000), « Travail et égalité des sexes », *Cahiers du genre*, 27, pp. 161-176.

DAUNE-RICHARD A.-M., MAHON R. (1998), « La Suède, le modèle égalitaire en danger ? », in : JENSON et SINEAU (sous la direction de), *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, LGDJ, Paris.

DAUNE-RICHARD A.-M., MAHON R. (2001), « Sweden: Models in crisis », in J. Jenson and M. Sineau (eds.),

Who cares ? Women's work, childcare and welfare state redesign. University of Toronto Press.

DAUNE-RICHARD A.-M., NYBERG A. (2003), « La prise en charge de l'enfance : résistance et limites du modèle suédois », *Revue française des affaires sociales*, 4. pp.515-527.

DEX S., WALTERS P., ALDEN D. (1993), « *French and British Mothers at Work* », Mac Millan Press.

ECK H. (1992), « Les françaises sous Vichy » in THÉBAUT F. (ed), *Histoire des femmes en Occident*, tome 5, Le XX^{ème} siècle, Plon. pp. 185-211.

Eurostat (1995), Enquête sur les forces de travail.

FAGNANI J., LETABLIER M.-T., 2004 (forthcoming), « Caring Rights and Responsibilities of Families in the French Welfare State », in B. PFAU-EFFINGER and B. GEISLER (eds) *Care Arrangements and Social Integration in European Societies*, Policy Press.

FINLAYSON L., FORD R., MARSH A. (1996), « Paying more for childcare », *Labour Market Trends*, juillet.

GALTIER B. (1999), « Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans le secteur privé », *INSEE-Première*, 626.

HAKIM C. (1987), « Trends in flexible workforce », *Employment Gazette*, november, pp.549-555.

HANTRAIS L. (1990), *Managing Professional and Family Life*, HANTS and VERMONT, Dartmouth Publishing Company.

HANTRAIS L., LETABLIER M.-T. (1995), « La relation famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe », *Centre d'Etudes de l'Emploi*, dossier 6, Nouvelle série.

HARRIS J. (1994), « Contrat et citoyenneté dans la protection sociale. 1934-48 », in MIRE, *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*, vol. I : *Rencontres d'Oxford*. Ministère de l'emploi et de la solidarité.

HIRATA H., SÉNOTIER D. (1996), *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros.

HIRDMAN Y. (1994), *Women : from Possibility to Problem ? Gender Conflict in the Welfare State. The Swedish Model*. Research report, 3, Arbetlivcentrum, Stockholm.

HWANG, C.-P., BROBERG A. (1992), The historical and Social Context of Child Care in Sweden, in LAMB, STERNBERG, HWANG et BROBERG, *Child Care in Context*, LEA.

INSEE et Secrétariat aux droits des femmes (1991, 1995), *Les femmes*.

JENSON J., SINEAU M. (1995), *Mitterand et les françaises. Un rendez-vous manqué*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

JENSON J., SINEAU M. (2001), *Who cares ? Women's work, Childcare, Welfare State Redesign*. Toronto : University of Toronto Press.

JOBERT B., MULLER P. (1987), *L'État en action. Politiques publiques et corporatismes*, PUF.

KNIBIEHLER Y. (2000), *Histoire des mères et de la maternité en Occident*, PUF, Que sais-je ?

LETABLIER M.-T. (2001), « Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », *Travail, genre et société*, 6. pp.19-41.

LETABLIER M.-T. (2003), Work and Family Balance : A new Challenge for Policies in France, in J. Z. GIELE and E. HOLST (eds) *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies. Advances in Life Course Research*-vol. 8, Elsevier Science B.V.L. pp.189-209.

LEWIS J. (1992), « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, 2 (3). pp. 159-173.

LEWIS J. (2002), « Gender and Welfare State Change », *European Societies*, 4. pp. 331-357

MAJNONI D'INTIGNANO B. (1999), « Femmes et hommes : égalité ou différences ? », in CAE (Conseil d'Analyse Economique), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française.

MARSHALL T.-H. (1950), « Citizenship and Social Class », *Cambridge University Press*.

MARTIN J. (1998), « Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982 », *Population*, 6. pp. 119-1154.

MOSS P. (1991), « Day care for young children in the United-Kingdom », in: E.C. MEHGHISH and P. MOSS (eds), *Day care for young children. International perspectives*, Tavistock/Routledge, Londres et New-York.

OCDE (1990), *Statistiques de la population active 1968-1988*.

OCDE (2003), *Statistiques de la population active 1982-2002*.

OSBORNE K. (1996), « Earnings of Part Time Workers : data from the 1995 New Earnings Survey », *Labour Market Trends*, May.

ROSANVALLON P. (1992), *Le sacre du citoyen*, Paris, Gallimard.

- RUBERY J. (1998), « Part-time Work : a Threat to Labour Standards ? », in O'REILLY and FAGAN (eds), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge. pp. 137-155
- RUBERY J., SMITH M., FAGAN C., GRIMSHAW D. (1997), *Women and European Employment*, Routledge.
- SAINSBURY D. (2000), « La construction des États-Providence en Norvège et en Suède », in MIRE, *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en France*. Volume 4, tome 1. *Rencontres de Copenhague*. Ministère de l'emploi et de la solidarité.
- SCOTT J.-W. (1992), « L'ouvrière, mot impie, sordide... », *Actes de la recherche*, 83, 1990. pp. 2- 15
- SCOTT J.-W. (1992), « La travailleuse », in G. DUBY et M. PERROT, *Histoire des femmes*, tome 3, XIX^{ème} siècle (sous la direction de G. FRAISSE), Plon., pp. 418-444.
- SCOTT J.-W., TILLY L. (1987), *Les femmes, le travail et la famille*, Rivages.
- SIIM B. (2000), *Gender and Citizenship. Politics and Agency in France, Britain and Denmark*, Cambridge University Press.
- SIMON M.-O. (1999), « L'allocation parentale d'éducation. Une parenthèse de trois ans ...ou plus », *Consommation et modes de vie*, 136, Paris, CREDOC.
- SUNDSTRÖM M., STAFFORD F.-P. (1992), « Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden », *European Journal of Population*, 8. pp.199-215.
- TURNER B. (1993), *Citizenship and Social Theory*, London, Sage Publications.
- VERJUS A. (2002), *Le cens de la famille. Les femmes et le vote, 1789-1848*, Belin, Paris.